

## **2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: O GAY EM BUSCA DE SUA DIGNIDADE**

Ronaldo Cartaxo Filgueiras Júnior <sup>1</sup>

Thiago de Medeiros Dutra <sup>1</sup>

Vitor Filgueiras de Oliveira <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Estudantes de Direito da Universidade Federal da Paraíba (10º período)

### **1 INTRODUÇÃO**

O assédio moral é prática que se manifesta nas mais variadas relações sociais, e em especial nas de cunho trabalhista, onde o constrangimento e a humilhação são utilizados como meios de discriminar determinadas pessoas ou grupos delas, como os homossexuais, por exemplo, ocasionando-lhes uma série de transtornos, quer físicos ou psíquicos, afetando os seus direitos mais fundamentais, como o de ter uma vida digna.

O presente artigo tentará então abordar, em três capítulos, como o assédio moral praticado no ambiente de trabalho em detrimento dos homossexuais fere os direitos mais fundamentais previstos pelo ordenamento jurídico nacional para a pessoa humana, além de analisar como a Justiça do Trabalho, junto com outros organismos sociais, vem agindo para coibir essa prática, em defesa da dignidade do ser diferente.

Para tanto será mais bem focado o instituto do assédio moral, de forma isolada e enquanto praticado no ambiente de trabalho, no tocante à sua definição, manifestação, elementos, sujeitos, modalidades, fases de sua configuração e as consequências jurídicas de sua ocorrência, a fim de se melhor delimitar esse fenômeno jurídico.

Em seguida, estudar-se-á o ser gay, enquanto pessoa humana detentora dos mais básicos direitos, que é o respeito à sua diferença. Será demonstrado como essa concepção é resultado de um lento progresso da mentalidade humana, de como surgiu e se desenvolveu a questão homossexual na busca de direitos numa sociedade que, por não aceitá-los, violenta-os. Abordará como a prática dessa violência fere os homossexuais em sua dignidade, como esse cenário se agrava quando ocorrido nas relações de trabalho, no intuito de se compreender os problemas decorrentes do

assédio sofrido por essa parcela da comunidade humana no ambiente de trabalho.

A última parte versará, de forma mais pragmática, sobre como o Poder Judiciário vem combatendo essa violência ao homossexual no ambiente de trabalho, a destacar a competência da Justiça do Trabalho nessas situações, e como o mesmo vem agindo para coibir a proliferação dessa prática, em defesa do postulado constitucional da defesa da dignidade da pessoa humana.

## CAPÍTULO I – ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA

### 1.1 CONCEITO

O assédio moral no âmbito trabalhista é uma prática contemporânea ao próprio trabalho, mas que se faz presente até nossos dias. Sua capacidade de mutação não permitiu seu desaparecimento ao longo da história, uma vez que tal prática se adequou aos modelos exigidos nos diversos períodos do desenvolvimento econômico das nações.

Nos dias atuais em que a figura do líder administrativo substituiu a do feitor, o assédio moral se apresenta sob a forma de ditados internos e, com isso, o chefe passa a ter atitudes tendenciosas, discriminando o empregado e torturando-o psicologicamente. O trabalhador, por sua vez, diante da conjuntura econômica atual, teme a perda de seu emprego e, devido a isso, submete-se à situação. A consequência disso é visualizada em alterações comportamentais (maior agressividade, irritação, depressão etc.) e no aparecimento de doenças psicossomáticas no trabalhador.

De um modo geral, o assédio moral manifesta-se por meio de ações agressivas objetivando desestabilizar a pessoa assediada tanto moral quanto psicologicamente, desqualificando-a profissionalmente, a ponto de transformar o ambiente de trabalho em um meio hostil, insuportável e degradante, para que o empregado demita-se, por sentir-se submisso, ou mesmo aprisionado, a uma situação vexatória e desesperadora que muitas vezes lhe ocasiona problemas fisiológicos e/ou psíquicos de saúde. Nos dizeres de Marco Aurélio Barreto<sup>1</sup>:

A humilhação é um sentimento que atormenta e causa dor a quem é vítima desse tipo de agressão, em que o objetivo do ofensor é menosprezar, subjugar, constranger uma pessoa, não sendo rara a intenção de rebaixá-la a ponto de sentir-se desvalorizado, inútil e com a auto-estima golpeada. É o que modernamente se denomina assédio moral.

---

1 BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador - perguntas e respostas**. São Paulo: LTr, 2007, p. 48.

Mister se faz a compreensão de que é inerente ao assédio moral o abuso de poder, manifestado de forma sistematizada ao longo de um intervalo de tempo. Evidente que o grau de violência psicológica deve ser considerável, isto é, intenso para o padrão comum, não devendo ser analisada apenas sob o ponto de vista particular da pessoa afetada, que poderá somatizar a situação vivenciada a um ponto não condizente com o dia-a-dia do local de trabalho.

Em contrapartida, não se caracteriza se ocorrer de modo esporádico, pois 1 nfiguraria a perseguição, não implicaria num impacto efetivo na vida da pessoa e não demonstraria a intenção de causar o dano psíquico ou moral ao indivíduo no seu meio de trabalho. Esta intenção quase sempre é perceptível porque a marginalização é feita geralmente em público, na presença dos demais funcionários, por meio de intimidações, palavras opressoras, vexatórias ou que diminuem a dignidade do trabalhador, refletindo diretamente no comportamento e na vida deste que poderá desenvolver alguma patologia decorrente da exposição experimentada no assédio.

Essa exposição a situações constrangedoras, de forma repetida e ao longo da jornada de trabalho, pode ser veiculada a um ou mais trabalhadores, desestruturando o ambiente de trabalho. Ocorre a degradação das condições de trabalho, pelas ações humilhantes dos chefes para com seus subordinados propositalmente. Isso gera prejuízos para o trabalhador e para a organização.

Na maioria das vezes, a pessoa afetada é escolhida e afastada do grupo sem maiores explicações, iniciando-se um período de hostilização, inferiorizando o trabalhador diante dos demais funcionários que começam a temer passar pelas mesmas humilhações e perder o emprego, implicando, geralmente, na associação com o agressor e no rompimento dos laços com a vítima. Então os danos psicológicos atingem também os empregados daquela empresa, contaminando todos pelas ameaças num ambiente não sadio.

Então podemos estabelecer que o assédio moral no local de trabalho é qualquer comportamento abusivo, apresentando-se, sobretudo, sob a forma de condutas, atos, gestos, escritos ou palavras, que representem dano à saúde psíquica, ou até mesmo física, à dignidade ou à personalidade de uma pessoa que foi submetida a um tratamento semelhante, pondo em risco seu emprego ou contaminando o ambiente em questão.

## 1.2 ELEMENTOS

Diante da breve abordagem acima, podemos destacar alguns elementos que sempre se apresentam no assédio moral e que se não estiverem presentes não o configuram. A intencionalidade é o primeiro que se forma e se caracteriza pela tentativa de forçar outra pessoa a abrir mão do seu emprego. O direcionamento surge quase que concomitantemente com o anterior e se configura por

meio da escolha de um ou mais membros do grupo para passar pelo intenso período de constrangimento. A repetição sistemática é elemento indispensável à sua prática, uma vez que o assédio não pode se confundir com a simples determinação de normas internas. A degradação intencional das condições de trabalho e a temporalidade (durante a jornada de trabalho, por dias ou meses) também são requisitos inerentes ao ato.

Eles juntos compõem o assédio que se materializa por meio da exigência de metas inatingíveis, delegação de cada vez menos tarefas, alegando incapacidade do trabalhador, negativa de folgas e emendas a feriados quando os outros empregados são dispensados. Então são atitudes que tornam insustentável a permanência do funcionário no emprego. Considera-se que ocorrendo alguma das hipóteses do art. 483<sup>2</sup>, da CLT, o empregado pode pleitear indenização pela situação vexatória vivenciada.

Marco Aurélio Barreto<sup>3</sup> cita, em sua obra, que para Isabel Ribeiro Parreira o assédio moral ocorre nos seguintes comportamentos:

- a) uma perseguição ou submissão da vítima a pequenos ataques repetidos;
- b) constituída por qualquer tipo de atitude por parte do assediador, não necessariamente ilícita em termos singulares, e concretiza de várias maneiras (por gestos, palavras, atitudes, omissões, etc.), à exceção de condutas, agressões ou violações físicas;
- c) que pressupõe motivações variadas por parte do assediador;
- d) que pela sua repetição ou sistematização no tempo;
- (...)
- f) criam uma relação assimétrica de dominante e dominado psicologicamente;
- g) no âmbito da qual a vítima é destruída na sua identidade;
- h) o que representa uma violação da dignidade pessoal e profissional, e, sobretudo, na integridade psicofísica do assediado;
- i) com fortes danos para a saúde mental deste;
- j) colocando em perigo a manutenção do seu emprego;
- k) e/ou degradando o ambiente laboral.

Os agressores neste tipo de violência geralmente são pessoas inseguras e autoritárias, que têm medo do êxito/mérito dos demais, já os agredidos, em regra, são pessoas que adoecem em

---

2 Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

3 BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador - perguntas e respostas**. São Paulo: LTr, 2007, p. 50-51.

virtude do trabalho; as com alta remuneração; as mais velhas; os representantes sindicais etc.

### 1.3 MODALIDADES E MOMENTOS DO ASSÉDIO

É possível verificar a existência de alguns tipos distintos de assédio moral no âmbito trabalhista. O mais comum deles é o assédio que se dá do chefe para com o funcionário, e, se embasado pelo critério da hierarquia, pode ser chamado de assédio descendente, ou seja, é vertical de cima para baixo.

Além desse, vislumbra-se ainda o assédio ascendente que se dá na ordem inversa ao anterior e é o tipo mais raro, ou seja, é vertical, mas ocorre dos subordinados para o chefe, geralmente é praticado por um grupo. E por último, o assédio paritário que ocorre quando um grupo isola um de seus membros e passa a assediá-lo, ocorrendo de forma horizontal, por meio de brincadeiras grosseiras, gestos obscenos, piadas etc. Essas modalidades iniciam-se de maneira singela, mas vão sendo agravadas paulatinamente com o passar do tempo, de um modo tal que possuem momentos bem definidos.

Inicialmente se verifica a ocorrência de conflitos em decorrência da diferença de interesses dentro do ambiente de trabalho. Se o problema não for solucionado, a tendência é que avance e chegue ao assédio propriamente dito, em que o agressor irá pôr em prática o isolamento da vítima outrora planejado.

Posteriormente surge o momento em que a direção da empresa toma conhecimento dos fatos. Ela pode realizar uma investigação detalhada, concluindo que deve buscar meios para impedir novos conflitos, inclusive modificando a função do agressor, ou se tornar cúmplice, caso passe a ver o empregado como o problema a ser combatido.

A última fase é a que se torna evidente todo o dano proveniente da tortura psicológica vivida na exclusão laborativa, culminando com o abandono do emprego por parte da vítima, com o desenvolvimento de doenças psicossomáticas, acompanhadas ou não de hipertensão, *stress*, insônia, redução da libido e cardiopatias, e podendo chegar, em casos extremos, ao suicídio. Nesse sentido, Marco Aurélio Barreto<sup>4</sup> menciona:

Apesar de invisível, é concreto o risco à integridade, à saúde e até mesmo à vida do trabalhador, porque a humilhação prolongada pode decorrer desde o comprometimento da sua dignidade e seu relacionamento afetivo e social, como evoluir para a sua perturbação mental, incapacidade laborativa, depressão e até mesmo a morte.

---

4 BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador - perguntas e respostas**. São Paulo: LTr, 2007, p. 49.

## 1.4 RESPONSABILIDADE CIVIL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O art. 187<sup>5</sup> do Código Civil trata basicamente da reparação civil em caso de assédio moral vertical descendente. Todavia, se essas práticas assediadoras ocorrem no âmbito do setor público, ou seja, quando um agente público hierarquicamente superior comete assédio moral, devemos recorrer ao art. 43<sup>6</sup> do mesmo diploma legal. Estamos diante de uma responsabilidade objetiva do Estado frente ao particular e subjetiva em relação ao agente causador do dano (agente público), exigindo-se a demonstração de culpa em sentido estrito (imprudência, negligência e imperícia) ou dolo.

Quando, no entanto, o assédio é paritário, ou seja, os próprios colegas de trabalho comprometem a integridade psíquica de outro empregado, eles são os causadores do dano, autores, portanto, do ato ilícito e deverão ser devidamente responsabilizados com base no art. 927<sup>7</sup> do CC. Porém, o CC em seu art. 932 estabeleceu que o empregador é responsável civilmente por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, e o art. 934<sup>8</sup> complementa-o prevendo o direito de regresso. Retrata, assim, mais uma forma de responsabilidade objetiva, presumindo-se a culpa<sup>9</sup> do empregador e garantindo o direito de regresso a quem pagou. Estes dispositivos demonstram que o legislador não se preocupou com a existência ou não da intenção do empregador, sendo necessárias, apenas, a ocorrência das chamadas culpa *in eligendo* e da culpa *in vigilando*. Uma refere-se à má escolha do preposto por parte do empregador, enquanto a outra demonstra a desatenção ou falta de orientação a procedimentos ou a modos de agir.

Quanto a esse tema, a dúvida surge quando estamos diante de terceirizações, advindas do processo de globalização. Elas compõem novas formas de relações de trabalho e se caracterizam pelo processo de descentralização das atividades de uma empresa, sendo as atividades desempenhadas por diversos centros de prestação de serviço, e não mais, no modo unitário<sup>10</sup>. Há, nesses casos, uma responsabilidade subsidiária, pois quando a oferecedora da prestação não cumpre

5 Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

6 Art. 43. As pessoas jurídicas de direito público interno são civilmente responsáveis por atos de seus agentes que nessa qualidade causem danos a terceiros, ressalvado o direito regressivo contra os causadores do dano, se houver, por parte deste, culpa ou dolo.

7 Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

8 Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

9 Súmula nº 341 do STF – “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

10 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33 ed. São Paulo: LTr, 2007.

a obrigação, o tomador responde em seguida. Ressaltar que, nessas situações, mecanismos processuais surgem para auxiliar as vítimas, quais sejam o litisconsórcio facultativo e a denúncia da lide. Além disso, para a responsabilização civil pelo assédio moral, mister se faz a comprovação do ato ilícito, do dano e do nexo de causalidade entre eles, devendo a punição ter natureza educativa e repressiva, mas nunca ensejar o enriquecimento ilícito por parte da vítima.

Como vimos, o empregado assediador poderá ser denunciado à lide, responder em ação regressiva e ainda está sujeito a ter seu contrato de trabalho extinto por justa causa (art. 482, 'j', da CLT).

## CAPÍTULO II – HIPOSSUFICIENTE É POUCO

### 2.1 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E O DIREITO À DIFERENÇA

O princípio da isonomia pode ser visto tanto como exigência de tratamento igualitário, quanto como proibição de tratamento discriminatório. Em ambos os casos, procura-se colocar as pessoas ou grupos em estados, ao menos, equivalentes. Para tanto, a Constituição prevê, através de uma norma programática, que a República Federativa do Brasil tem como um de seus objetivos fundamentais *reduzir as desigualdades sociais e regionais* (art. 3º, III).

A igualdade é um fato, assim como a diferença. Somos iguais quando analisamos a essência de seres humanos, revelada na própria identidade da ontologia dos membros da espécie. Decorre daí uma justiça formal (igualdade perante a lei), na qual as leis e suas aplicações tratam a todos igualmente, não distinguindo grupos. E a diferença? Somos diferentes. O que parece ser óbvio, nem sempre foi assim. Quando a filosofia escolástica perscrutava o homem apenas como um ser caído, necessitado de salvação, ventilava uma condição universal, agrupando todos os seres viventes em um único grupo.

O pensamento medieval sofre uma modificação na sua filosofia e os homens passam a ser considerados em sua mais sublime individualidade. Com a modernidade, “o eixo de gravidade da filosofia passa do *ser* para o *homem*. Agora, o homem situa-se no centro do universo dos seres e é compreendido como um sujeito para o qual o *ser* converte-se em objeto de pensamento.”<sup>11</sup> Mesmo assim, o princípio da igualdade não foi tão levantado como o da liberdade, já que a burguesia, detentora de vários privilégios, e sua democracia liberal possuíam inúmeros benefícios com o

---

11 LEITE, Flamarion Tavares. **Manual de Filosofia Geral e Jurídica**. Rio de Janeiro. Editora Forense. 2006.

domínio de classes que exerciam.

Esta igualdade formal disfarçada de liberdade garante apenas uma justiça abstrata. Justiça concreta ou material, para Perelman<sup>12</sup>, ocorre quando há uma “especificação da justiça formal, indicando a característica constitutiva da categoria essencial, chegando-se às formas: a cada um segundo a sua necessidade; a cada um segundo seus méritos.” A igualdade material consiste em analisar as desigualdades, é a igualdade entre homens e mulheres, sem distinção de sexo, origem, cor, raça, idade, orientação sexual etc. Segundo Cármen Lúcia Antunes Rocha<sup>13</sup>:

Não se aspira uma igualdade que frustre e desbaste as desigualdades que semeiam a riqueza humana da sociedade plural, nem se deseja uma desigualdade tão grande e injusta que impeça o homem de ser digno em sua existência e feliz em seu destino. O que se quer é a igualdade jurídica que embase a realização de todas as desigualdades humanas e as faça suprimimento ético de valores poéticos que o homem possa desenvolver. As desigualdades naturais são saudáveis, como são doentes aquelas sociais e econômicas, que não deixam alternativas de caminhos singulares a cada ser humano único.

Não há mais como se falar em uma padronização étnica, a verdade é relativizada e a cultura valoriza as normas e o direito, este sendo muito influenciado em seus modos e situações. O “pecador” branco que mata um negro por motivos racistas deve ser punido com o *plus* da carga sociológica que motivou o ato. E por quê? Para prevenir aquilo que não decorre do puro acaso ou destino, mas do papel social que foi colocado nas mãos dos negros. No mesmo rumo, surge a figura do homossexual, indivíduo detentor do direito à liberdade e que é menosprezado pela sociedade por motivos sexistas. Assim, o direito surge como aquele que, através de ações afirmativas, desequilibra a balança da desigualdade na aplicação da norma, alcançando a igualdade material entre as partes. É a luta pela justiça que foge dos conceitos metafísicos e encontra eficácia na proteção dos hipossuficientes e dos excluídos. O Estado Democrático de Direito tem a função de proteger os indivíduos em seus mais diversos projetos de vida. Para tanto, **o direito necessita enxergar as diferenças para poder medir as desigualdades.**

Gisele Cittadino<sup>14</sup> menciona:

Sabemos que a identidade não é a marca da sociedade democrática contemporânea. Ao invés da homogeneidade e da similitude, a diferença e o desacordo são seus traços fundamentais. A multiplicidade de valores culturais, visões religiosas de mundo, compromissos morais, concepções sobre a vida digna, enfim, isso que resta outra alternativa senão buscar o consenso em meio da heterogeneidade, do conflito e da diferença.

12 PERELMAN, Charles. **De la justice**. Bruxelles, Établissements Émile Bruylant, 1963, p. 37.

13 ROCHA, Cármen Lúcia Antunes Rocha. **O Princípio Constitucional da Igualdade**, Belo Horizonte, Jurídicos LÊ. 1990

14 CITTADINO, Gisele. **Pluralismo, direito e justiça distributiva. Elementos de Filosofia Constitucional Contemporânea**. Rio de Janeiro: Lúmen júris, 1999, p 77-78.



Enfim, ontologicamente, não há diferença entre homens e mulheres, mas a sociedade historicamente coloca as mulheres em uma situação inferior, exercendo, portanto, o homem um poder sobre ela, limitando os seus direitos mais fundamentais, mitigando sua dignidade e rebaixando-a a uma posição nunca merecida. Assim, é inegável a necessidade de um olhar aguçado para problemas da sociedade que envolvem quaisquer questões de discriminação. Dessa forma, transpassaremos as fronteiras da igualdade formal e, a partir da igualdade material, o direito resplandecerá uma justiça que olha cada indivíduo como ele é, igual perante a lei, mas diferente diante da sociedade.

## 2.2 A QUESTÃO HOMOSSEXUAL

O movimento feminista iniciou o questionamento quanto ao gênero, discutindo o papel do homem e da mulher na sociedade. Rapidamente, esta discussão chegou à maneira como os corpos são controlados e, sobretudo, como se dá as relações entre eles. Com o tempo, os estudos apontaram para o poder exercido pelo homem sobre o corpo da mulher, pela família sobre o corpo infantil e, também, pelo Estado sobre o corpo social.

Em meio a este novo modo de abordar as diferenças, surgem estudos sobre o homossexualismo. Estes “formam hoje um grupo coerente, por certo ainda marginal, mas que tomou consciência de uma espécie de identidade: ele reivindica direitos contra uma sociedade dominante que ainda não o aceita.”<sup>15</sup> Não é por menos que Theophilos Rifiotis<sup>16</sup> considera a violência como uma “parte maldita, a marca de um passado – remoto, ou mesmo primordial -, uma sobrevivência”. E continua:

A violência é representada como arcaica e exterior. Ela é apresentada como uma parte estrangeira da experiência social, uma ameaça ao consenso, um arcaísmo social a ser eliminado. Assim, a erupção de situações de violência é concebida como uma ruptura, provocada por um elemento não integrado, sempre surpreendente e fora de tempo e lugar.

Portanto, é simples notar que a violência é reflexo de uma carga social que alguns grupos – os “diferentes” – carregam. O grau de diferença é medido por questões religiosas, políticas, culturais etc. Em todos estes parâmetros, o homossexual é tido como uma aberração social. A

15 ARIÈS, Philippe. **Reflexões sobre a história da homossexualidade**. In: ARIÈS, Philippe (org.). Sexualidades ocidentais: contribuições para a história e para a sociologia da sexualidade. Trad: Lygia Watanabe e Thereza Stummer. 3.ed. São Paulo: Brasiliense, 1987. p.77.

16 RIFIOTIS, Theophilos (1997). **Nos campos da violência: diferença e positividade**. Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-graduação em Antropologia Social, Coleção Antropologia em Primeira Mão.

religião o rejeita, a política não abre espaço para pessoas como eles e a cultura brasileira é machista. Tamanha aversão gera a violência contra eles.

Entenda-se como “violência ao homossexual” qualquer conflito em que a sexualidade mitiga a própria dignidade humana do gay em suas mais diversas acepções, ou seja, o bullying no local de estudo, a humilhação pública, o assédio moral no ambiente de trabalho. Enfim, a violência, seja física, psicológica, moral ou patrimonial, denigre a condição de “ser humano” que o homossexual, não obstante a sua orientação sexual, é detentor.

O fato é que no Brasil a questão da discriminação contra os homossexuais ultrapassa, e muito, o campo da moral. O Grupo Gay da Bahia (GGB) conclui no seu livro relatório<sup>17</sup>, referente ao ano de 2008 que entre 1980 e 2005 foram assassinados no Brasil mais de dois mil e quinhentos homossexuais, em sua maior parte, vítimas de crimes homofóbicos, nos quais o ódio discriminatório se manifesta através de requintes de crueldade: vários tiros ou facadas, uso de múltiplas armas, tortura prévia e insultos como: “matei porque odeio gay!”.

Em 2008, cento e noventa homossexuais foram assassinados no Brasil, um a cada dois dias. Aumento de 55% em relação ao ano anterior. Pernambuco voltou a ser o estado mais violento, vinte e sete assassinatos e o Nordeste a região mais perigosa: um gay nordestino corre 84% mais risco de ser assassinado do que no Sudeste/Sul. Saliente-se que 13% das vítimas tinham menos de vinte e um anos. Se comparado com outros países do mundo, numa lista de vinte e cinco nações sobre as quais há informações disponíveis, incluindo Irã, Arábia, Somália, Argentina, Peru e Colômbia, além dos principais países europeus, **o Brasil ocupa o vergonhoso primeiro lugar**, com mais de cem crimes homofóbicos por ano, seguido do México com trinta e cinco mortes anuais e dos Estados Unidos, com vinte e cinco. Vale a pena ressaltar **também a posição do Estado da Paraíba como o décimo estado mais violento do Brasil**, à frente de estados como Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Goiás, Santa Catarina e do Distrito Federal.

Isso decorre da carga sociológica que tanto pesa na questão gay, discriminações que se baseiam em diversos princípios teológicos e culturais. Todavia o jurista deve ser consciente do pensamento social que discrimina, banaliza o ser, fere a Constituição e mata, mesmo, às vezes, estando vivo.

### 2.3 O GAY NO AMBIENTE DO TRABALHO

Surge, assim, a questão gay como um exemplo de discriminação que transparece, muitas

---

17 [http://www.ggb.org.br/imagens/Tabelas\\_COMPLETAS\\_2008\\_-\\_assassinatos.pdf](http://www.ggb.org.br/imagens/Tabelas_COMPLETAS_2008_-_assassinatos.pdf) Acesso em: 02 out 2009.

vezes, em homicídios praticados de uma forma hedionda e por motivos banais como não gostar de homossexuais ou por considerar que aquela profissão não deve ser exercida por homossexual. E aqui entramos no nosso problema, a relação de trabalho.

A discriminação aos homossexuais, por si só, já degrada e constrange o indivíduo, causando os mais diversos estigmas, preconceitos e conseqüências, sejam físicas, psicológicas, morais ou, até mesmo, patrimoniais. O fato é que, quando esta atitude excludente ocorre dentro de uma relação de emprego, a hipossuficiência decai ainda mais.

O *telos* constitucional, no que concerne aos direitos do trabalhador, reflete uma ação afirmativa do poder constituinte originário em garantir aquilo que seria o mínimo de direitos necessários ao alcance da dignidade da pessoa humana. Impossível negar a carga da hipossuficiência que uma relação de emprego oferece, portanto, viu-se necessário afirmar direitos antes negados.

A partir desta constatação – o trabalhador é hipossuficiente e merece uma proteção do Direito – trazemos uma nova situação: o trabalhador homossexual. Como já dito, a sociedade formou pré-conceitos em relação a esse “grupo”, mas o Direito precisa protegê-lo, reprimindo seus agressores.

O conceito de pluralismo exclui toda e qualquer homogeneização social, conceito este que patrocinou as “limpezas étnicas” do século passado. Falar em uma moral única jus-naturalista também é inviável. O Direito deve buscar legitimidade em critérios de aceitabilidade racional entre as pessoas.

Ser diferente é um direito e, como tal, deve ser protegido pelo Estado democrático de Direito. Em casos de violação, a pena deve buscar não só a repressão, mas a educação da sociedade.

O trabalhador homossexual não é somente um hipossuficiente. **Hipossuficiente é pouco!** O gay sofre no ambiente do trabalho uma humilhação, muitas vezes, coletiva que tem no medo de ser demitido a sua maior aceitabilidade. Assim como mulheres que sofrem agressões em casa, mas silenciam por motivos econômicos, os homossexuais que sofrem assédio moral, nada falam por dependerem daquele salário para manterem a sua dignidade econômica. Ou seja, para não passar fome e ter sua dignidade mitigada, o homossexual permite a humilhação cotidiana, aceita as pilérias, silencia ante as injustiças, no que tange às promoções ou aumentos salariais, permitindo, novamente, o denegrir de sua dignidade, qual seja, a moral.

O que fazer quando um patrão humilha o empregado por ser homossexual? O empregado pede demissão e se arrisca à procura de um novo emprego ou aceita a humilhação? É certo que, na grande maioria das vezes, o empregado aceita a situação e passa a vivê-la, diminuindo-se como homem.

## 2.4 PROCURA-SE DIGNIDADE

Não é por menos que a dignidade pessoal pode ser chamada de núcleo axiológico da nossa Constituição. Elencada como fundamento e princípio fundamental da República Federativa do Brasil (Art. 1º, III, CF), a dignidade é o caminho pelo qual todo exegeta passará ao buscar entender o mais simples ou o mais complexo instituto jurídico.

No assédio moral, não é diferente. Segundo estudos da OIT, em alguns países, a incidência de problemas de saúde mental vem aumentando consideravelmente (um em cada dez trabalhadores sofre depressão, ansiedade, estresse ou cansaço), levando inclusive à morte nos casos mais crônicos.<sup>18</sup> São gestos, humilhações repentinas, menosprezo, difamação, indiferença, ironia e isolamento, tudo visando, nos dizeres de Fábio Natali<sup>19</sup>,

“a diminuição dos trabalhadores, inserindo-os em situações humilhantes e constrangedoras, de forma reiterada, enfraquecendo a motivação da vítima pelo cumprimento de suas tarefas, levando-a a desistir do emprego, aposentar-se precocemente ou se licenciar por motivos de doença.”

Justa feita vê-se como o assédio moral animaliza o ser humano, mitigando a sua dignidade enormemente. A dignidade humana, segundo Dirley da Cunha<sup>20</sup>, “apenas estará assegurada quando for possível ao homem uma existência que permita a plena fruição de todos os direitos fundamentais”.

O assédio moral agride o direito à integridade física, haja vista trazer inúmeros males à saúde física e mental, e o direito ao trabalho (Art. 6º, *caput*, CF), pois força-se um pedido de demissão ou diminui-se a capacidade laborativa da vítima. Ao falamos desta questão na perspectiva do homossexual, vemos ainda a violação dos direitos à igualdade (art. 5º, *caput*, da CF), descumprindo aquilo que é objetivo<sup>21</sup> da República Federativa; à liberdade (art. 5º, *caput*, CF), no que tange à livre escolha de sua orientação sexual; à intimidade; à vida privada; à honra; e à imagem (art. 5º, X, CF).

18 **Mental health in the workplace: Introduction** (sólo en inglés). Preparado por Sra. Phyllis Gabriel y Sra. Marjo-Riitta Liimatainen. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, octubre de 2000. ISBN 92-2-112223-9.

19 COSTA, Fábio Natali; **O assédio moral nas relações empregatícias**; Revista do Ministério Público do Trabalho da Paraíba / Procuradoria Regional do Trabalho – 13ª Região – nº 1, junho 2005 – João Pessoa: PRT – 13ª Região, 2005 – Anual.

20 CUNHA JUNIOR, Dirley da. **A efetividade dos Direitos Fundamentais Sociais e a Reserva do Possível. Leituras Complementares de Direito Constitucional: Direitos Humanos e Direitos Fundamentais**. 3. ed., Salvador: Editora Juspodivm, p. 349-395, 2008.

21 Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: *omissis*  
IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Enfim, não é difícil enxergar quantos direitos são suprimidos do homossexual assediado moralmente no ambiente de trabalho. Sabendo que não há dignidade quando se está distante dos direitos fundamentais, o gay deve procurar seus direitos, sua igualdade, liberdade, intimidade, integridade... O gay deve procurar a sua dignidade em ambientes de trabalho não discriminatórios.

## **CAPÍTULO III – A JUSTIÇA DO TRABALHO E O ASSÉDIO MORAL A HOMOSSEXUAIS NO AMBIENTE LABORAL**

### **3.1 NOÇÃO**

A violência psicológica e o constrangimento moral são cada vez mais comuns nas relações sociais em decorrência da atual globalização, em especial nas de natureza trabalhista, devido às suas características, tais como a hipossuficiência do trabalhador, subordinado ao poder diretivo do patrão; e à alta competitividade empresarial aliada a pouca oportunidade de emprego, provocando graves danos às vítimas dessas práticas no ambiente de trabalho.

Sobre esse ponto de vista argumenta Rodolfo Pamplona Filho:

Nas relações de trabalho subordinado, porém, este “cerco” recebe tons mais dramáticos, por força da própria hipossuficiência de um dos seus sujeitos, em que a possibilidade de perda do posto de trabalho que lhe dá subsistência faz com que o empregado acabe se submetendo aos mais terríveis caprichos e desvarios, não somente de seu empregador, mas até mesmo de seus próprios colegas de trabalho.<sup>22</sup>

O assédio moral no ambiente laboral ganha um contorno ainda mais especial quando depreendido contra os homossexuais, já que estes, por já terem dificuldades em adentrarem no mercado de trabalho, acabam se subjugando aos mais variados tipos de insultos e humilhações com vistas à manutenção de sua fonte de renda e sustento.

Tais discriminações reiteradas, feitas, no mais das vezes, com o intuito precípua de excluir o gay do seu trabalho, afrontam de maneira velada a sua dignidade humana, ocasionando-lhe sérios transtornos psíquico-sociais, que lhe acompanharão por toda a vida.

Sendo assim, torna-se de fundamental importância a atuação efetiva dos organismos sociais e estatais, em especial do judiciário, no intuito de coibir o cometimento de assédio moral nas relações empregatícias, a fim de se fazer valer o postulado constitucional da igualdade, como

---

22 PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções Conceituais sobre o Assédio Moral nas Relações de Emprego**. Disponível em: [http://ww1.anamatra.org.br/003/00301015.asp?ttCD\\_CHAVE=62060](http://ww1.anamatra.org.br/003/00301015.asp?ttCD_CHAVE=62060). Acesso em: 29 set 2009.

também das normas jurídicas que lhe dão guarida.

Nesse diapasão, é imprescindível se estudar a ação da Justiça do Trabalho na proteção da dignidade humana, mediante o combate ao assédio moral oriundo de relações obreiras, destacando-se as cometidas contra gays.

### 3.2 O ASSÉDIO MORAL LABORAL A GAY E A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Antes de adentrar no estudo de como a Justiça do Trabalho vem combatendo o assédio moral laboral a homossexuais, é importante mensurar o porquê que ela é competente para processar e julgar as lides dessa natureza.

A jurisdição, enquanto uma das funções do Estado, apesar de ser una e não comportar fragmentações, é atribuída a vários órgãos estatais, que a exercem segundo os limites estabelecidos nas regras de competência.

A competência, sob esse ponto de vista, nada mais é que a medida da jurisdição. É através daquela que se identifica em qual órgão judiciário será processada determinada causa, segundo a análise da natureza da relação jurídica em compatibilidade com as atribuições legais de determinado juízo.

Nesse aspecto concluem Cintra, Grinover e Dinamarco:

E assim a função jurisdicional, que é uma só e atribuída abstratamente a todos os órgãos integrantes do Poder Judiciário, passa por um processo gradativo de concretização, até chegar-se à determinação do juiz competente para determinado processo; através das regras legais que atribuem a cada órgão o exercício da jurisdição com referência a dada categoria de causas (regras de competência), excluem-se os demais órgãos jurisdicionais para que só aquele deva exercê-la ali, em concreto.<sup>23</sup>

Sendo assim, para discutir se a Justiça do Trabalho é competente para julgar o assédio moral aos homossexuais no ambiente laboral, deve-se primeiro verificar qual a natureza dessa relação jurídica e se ela se enquadra nas atribuições conferidas pela CF/88 à Justiça do Trabalho.

No Brasil inexistente legislação que trate de forma específica sobre o assédio moral, bem como sobre quais seriam as consequências jurídicas para quem incorresse nessa prática, no interior ou fora do ambiente de trabalho.

Não obstante isso é imperiosa a necessidade de se reparar os graves danos materiais e morais a que as vítimas do assédio trabalhista estão sujeitas, impedindo a impunidade dos autores

---

<sup>23</sup> CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini e DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 23 ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 246.

desses atos.

Para tanto, a doutrina bem como a jurisprudência nacional passaram a considerar que os praticantes do assédio moral, por violarem a dignidade das pessoas, cometem ato ilícito e, portanto, deveriam responder pelos danos oriundos de tal conduta, recaindo no âmbito geral da responsabilidade civil, com o fulcro nos artigos 186<sup>24</sup>, 187<sup>25</sup> e 927<sup>26</sup> todos do Código Civil de 2002. Nesse sentido decidiu o TRT da 4ª Região:

EMENTA: DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. Hipótese em que estão presentes todos os requisitos para a configuração de situação passível de indenização, quais sejam, o abalo à dignidade do empregado e a relação de causalidade entre este e a conduta da empregadora, impondo-se a confirmação da sentença quanto à indenização por dano moral. Incidência do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, bem como dos artigos 186 e 927, ambos do Código Civil. (TRT - 4ª Região. Recurso Ordinário nº 00010-2006-281-04-00-8. Esteio, RS. Rel. Rejane Souza Pedra. 19 de junho de 2008).

Diante do exposto, em sendo o assédio moral a homossexual cometido no ambiente do trabalho, a competência para processar e julgar possíveis ações por danos materiais e morais será da Justiça do Trabalho, por força da determinação do art. 114, inciso VI<sup>27</sup> da Constituição Federal de 1988.

Corroborando com esse entendimento o doutrinador Renato Saraiva:

Portanto, o novo art. 114, VI, da CF/1988 consagra definitivamente o entendimento de que qualquer ação de dano moral ou patrimonial proposta pelo empregado em face do empregador ou vice-versa, quando decorrente da relação de trabalho, será de competência material da Justiça do Trabalho, posicionamento este que já era adotado pelo Supremo Tribunal Federal, mesmo antes da EC 45.<sup>28</sup>

Sobre esse tema, também adotou igual posicionamento o Tribunal Superior do Trabalho (TST) no enunciado de sua jurisprudência nº 392:

Súmula nº 392 – DANO MORAL – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nos termos do art. 114 da CF/88, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho.

24 Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

25 Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

26 Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

27 Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (...)

28 SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5 ed. rev. ampli. e atuali.. São Paulo: Método, 2008. p. 104.

Isto posto, a repressão ao assédio moral se dá no campo da responsabilidade civil, e se este for praticado no ambiente laboral, a competência para processar e julgar as possíveis ações de indenizações decorrentes desta situação será da Justiça do Trabalho.

### 3.3 A ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA NA PROTEÇÃO DA DIGNIDADE DO HOMOSSEXUAL NO TRABALHO

Torna-se importante averiguar como os órgãos jurídico-trabalhistas vêm atuando no combate a esse tipo de assédio, mediante a análise de julgados dos Tribunais sobre a matéria. Faz-se necessário, ainda, frisar que as afirmações a seguir tiveram por base o estudo da jurisprudência de alguns tribunais superiores, em particular do TST e de alguns Tribunais Regionais.

Durante essa pesquisa, ficou evidenciado o crescimento no número de recursos sobre o assédio moral postos à apreciação do TST, o que já demonstra uma reação das vítimas dessa prática, que, mais bem informadas, passaram a defender os seus direitos na Justiça Trabalhista.

No entanto, apesar da constatação exarada acima, também se percebeu que, dentre os processos sobre o assédio moral no trabalho, poucos eram os que tratavam sobre a discriminação reiterada a homossexuais.

O mais contraditório disso é que o gay, a lésbica ou o transexual sempre foram os maiores alvos de práticas discriminatórias no ambiente do trabalho, pelos seus superiores e também pelos seus colegas de profissão.

Tanto que em pesquisa nacional, coordenada pelo Sindicato dos Bancários de Pernambuco, intitulada de o Assédio Moral no Trabalho: Impactos sobre a Saúde dos Bancários e sua Relação com Gênero e Raça, constatou-se que entre os profissionais vítimas de discriminação, o número de homossexuais perfazia o dobro dos heterossexuais.<sup>29</sup> Mesmo assim percebe-se, portanto, que poucos são os homossexuais que buscam o Judiciário Trabalhista para fazer valer os seus direitos assegurados constitucionalmente.

Contudo, apesar do escasso número de julgados sobre tal matéria, ainda assim é possível encontrar interessantes decisões judiciais, em que o assédio moral ao homossexual no ambiente de trabalho é realmente analisado como uma forma odiosa de discriminação, cujo intuito é de segregar esses indivíduos do ambiente social digno e sadio, como se observa *in verbis*:

---

29 BASTOS, Alessandra. **Ofensas a homossexuais são feitas principalmente pelos próprios colegas de trabalho.** Disponível em: [http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO\\_NOTICIASNOVO.Exibe?Noticia?p\\_noticia=9202&pcodareanoticia=ASCS&p\\_txt\\_pesquisa=Ass%E9dio20Moral](http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe?Noticia?p_noticia=9202&pcodareanoticia=ASCS&p_txt_pesquisa=Ass%E9dio20Moral) Acesso em: 05 out 2009.



EMENTA: INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. OPÇÃO SEXUAL. Situação em que a prova oral deixou evidente que a autora foi vítima de ofensas verbais praticadas pela empregadora, por meio de seu preposto que, ao tomar conhecimento de sua homossexualidade e de relacionamento estreito, mantido com uma colega de trabalho, passou a insultá-la quanto à sua opção sexual, passando a atribuir-lhe os piores serviços, resultando, por fim, na sua despedida. Comprovada a repercussão do dano, na medida em que todos os colegas de trabalho do setor de costura, cerca de 400 (quatrocentas) pessoas, ficaram sabendo que a reclamante e sua companheira haviam sido despedidas em função do relacionamento amoroso que mantinham. Indenização por dano moral que se defere. (TRT – 4ª R – 2ª T – RO n. 01383-2006-382-04-00-0. Taquara, RS. Relator: João Alfredo Borges)

Além desses, outro importante caso de assédio moral a homossexual no ambiente trabalhista julgado pela Justiça Trabalhista foi o cometido pelo Banco do Bradesco S/A a um gerente de suas agências na Bahia, em que ficou comprovado que a sua dispensa dos quadros da referida agência, tinha se dado por causa de sua orientação sexual.

O caso foi julgado inicialmente pela 24ª Vara da Justiça do Trabalho da Bahia, fixando a indenização no valor de novecentos e dezesseis mil reais, mais o pagamento em dobro dos salários<sup>30</sup> (cerca de cinco mil reais mensais) desde o afastamento até o trânsito em julgado da decisão.

O Bradesco S/A propôs recurso ordinário perante o TRT da 5ª Região. Em seu julgamento, o Tribunal manteve boa parte da decisão *a quo*, apenas reformando o valor inicial da indenização para duzentos mil reais. Em recurso de revista interposto pela referida instituição ao TST, a 2ª Turma desta colenda Corte acatou a decisão dos órgãos inferiores da Justiça do Trabalho<sup>31</sup>.

A importância da análise desse julgado reside na alta e justa condenação a que se submeteu o Bradesco S/A pela discriminação contra um seu ex-funcionário, se comparada com outros julgados sobre o assédio moral, que variam entre as quantias de vinte e trinta mil reais.

Além disso, na ausência de legislação específica sobre o assunto, a Justiça do Trabalho, utilizou-se por analogia dos preceitos da Lei nº 9.029/95, uma vez que ela versa sobre práticas discriminatórias na admissão ou na permanência da relação de trabalho, para condenar a instituição ao pagamento em dobro dos salários.

Isso retrata a evolução da jurisprudência e esse caso poderá servir de base para o processamento de outras causas análogas, com o escopo de punir, mas também de coibir o aumento dessa realidade no ambiente laboral.

Diante do exposto, é de se concluir que a Justiça do Trabalho vem, na medida do possível, atuando de forma decisiva no combate à prática do assédio moral trabalhista aos gays, sendo que a

30 Com fulcro na Lei 9.029/95, que proíbe a utilização de qualquer prática discriminatória para efeitos de admissão e permanência na relação jurídica de trabalho.

31 FEIJÓ, Carmém. **TST rejeita recurso do Bradesco contra condenação por dispensa discriminatória**. Disponível em: [http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO\\_NOTICIASNOVO.Exibe\\_Noticia?p\\_cod\\_noticia=9149&p\\_cod\\_area\\_noticia=ASCS&p\\_txt\\_pesquisa=Ass%E9dio%20Moral](http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=9149&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=Ass%E9dio%20Moral) Acesso em: 01 out 2009.

pouca quantidade de julgados sobre a matéria, em contraposto com a realidade de discriminações aos homossexuais, se deve mais falta de informações aos homossexuais sobre os seus direitos e como protegê-los, do que mesmo da atuação do órgão jurisdicional trabalhista.

## CONCLUSÃO

Já dizia Luiz Gonzaga Junior em sua canção<sup>32</sup> que “[..] Um homem se humilha/Se castram seu sonho/Seu sonho é sua vida/E a vida é trabalho/E sem o seu trabalho/Um homem não tem honra/E sem a sua honra/Se morre, se mata/Não dá pra ser feliz/Não dá pra ser feliz [...]”.

Todo ato discriminatório é uma relação de poder legitimada por algo. O holocausto tinha a concepção da “raça pura” como base legitimadora, a violência contra a mulher tem o patriarcado e a discriminação ao homossexual possui contra si os mais diversos conceitos de pederasta, “doente mental”, abominação religiosa etc. O fato é que este poder se torna latente até o momento em que se vê ameaçado. Quando isto ocorre, surge a violência, até então latente, ante a inércia do homossexual.

A partir do momento em que o gay ocupa o mesmo ambiente de trabalho de outras pessoas, ele quebra a relação de poder, gerando o assédio moral. Ou seja, tal instituto revela uma carga sociológica que busca manutenção a partir das mais causticantes atitudes de humilhação e discriminação.

O que mais preocupa é a aceitação de tais constrangimentos. Não obstante o vácuo legislativo em que se encontra o problema do assédio moral, a Justiça Trabalhista tem se esforçado para punir e reprimir tais atos, mas a falta de informação, a aceitação e o medo impedem uma maior concretização de tais direitos.

O primeiro é fruto da petrificação da discriminação como algo “normal” ao homossexual, causando o segundo (aceitação). Este também é fruto do medo de ser demitido, de não conseguir promoções na empresa. Enfim, o homossexual tem sofrido toda sorte de discriminação, e tem sofrido calado. Algo perfeitamente notado pelo número ínfimo de julgados desta matéria quando se fala do caso gay, ou seja, apesar de ser o mais assediado, é o que menos procura o Judiciário.

Como disse o poeta, “Não dá pra ser feliz!” E se felicidade é metafísico demais para o direito, falemos, então, de dignidade. Sem trabalho, sem sonhos e sem honra não existe dignidade. E não existe felicidade.

---

32 “Um homem também chora (guerreiro menino)”.

## REFERÊNCIAS

- ARIÈS, Philippe. **Reflexões sobre a história da homossexualidade**. In: ARIÈS, Philippe (org.). Sexualidades ocidentais: contribuições para a história e para a sociologia da sexualidade. Trad: Lygia Watanabe e Thereza Stummer. 3.ed. São Paulo: Brasiliense, 1987.
- BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador - perguntas e respostas**. São Paulo: LTr, 2007.
- BASTOS, Alessandra. **Ofensas a homossexuais são feitas principalmente pelos próprios colegas de trabalho**. Disponível em: [http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO\\_NOTICIASNOVO.Exibe?Noticia?p\\_noticia=9202&pcodareanoticia=ASCS&p\\_txt\\_pesquisa=Ass%E9dio20Moral](http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe?Noticia?p_noticia=9202&pcodareanoticia=ASCS&p_txt_pesquisa=Ass%E9dio20Moral). Acesso em: 05 out 2009.
- CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pelegrini e DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 23 ed. São Paulo: Malheiros, 2007.
- CITTADINO, Gisele. **Pluralismo, direito e justiça distributiva. Elementos de Filosofia Constitucional Contemporânea**. Rio de Janeiro: Lúmen júris, 1999.
- COSTA, Fábio Natali; **O assédio moral nas relações empregatícias**; Revista do Ministério Público do Trabalho da Paraíba / Procuradoria Regional do Trabalho – 13ª Região – nº 1, junho 2005 – João Pessoa: PRT – 13ª Região, 2005 – Anual.
- CUNHA JUNIOR, Dirley da. **A efetividade dos Direitos Fundamentais Sociais e a Reserva do Possível. Leituras Complementares de Direito Constitucional: Direitos Humanos e Direitos Fundamentais**. 3. ed., Salvador: Editora Juspodivm, 2008.
- FEIJÓ, Carmém. **TST rejeita recurso do Bradesco contra condenação por dispensa discriminatória**. Disponível em: [http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO\\_NOTICIASNOVO.Exibe\\_Noticia?p\\_cod\\_noticia=9149&p\\_cod\\_area\\_noticia=ASCS&p\\_txt\\_pesquisa=Ass%E9dio%20Moral](http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=9149&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=Ass%E9dio%20Moral) Acesso em: 01 out 2009.
- LEITE, Flamarion Tavares. **Manual de Filosofia Geral e Jurídica**. Rio de Janeiro. Editora Forense. 2006.
- PERELMAN, Charles. **De la justice**. Bruxelles, Établissements Émile Bruylant, 1963.
- Mental health in the workplace: Introduction** (sólo en inglés). Preparado por Sra. Phyllis Gabriel y Sra. Marjo-Riitta Liimatainen. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, octubre de 2000. ISBN 92-2-112223-9.
- MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>. Acesso em 01 out 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33 ed. São Paulo: LTr, 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções Conceituais sobre o Assédio Moral nas Relações de Emprego**. Disponível em: [http://ww1.anamatra.org.br/003/00301015.asp?ttCD\\_CHAVE=62060](http://ww1.anamatra.org.br/003/00301015.asp?ttCD_CHAVE=62060). Acesso em: 29 set 2009.

RIFIOTIS, Theophilos (1997). **Nos campos da violência: diferença e positividade**. Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-graduação em Antropologia Social, Coleção Antropologia em Primeira Mão.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes Rocha. **O Princípio Constitucional da Igualdade**, Belo Horizonte, Jurídicos Lê, 1990.